

# 华夏银行股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理办法

(2026年6月25日本行2025年年度股东会审议通过)

### 第一章 总则

**第一条** 为健全华夏银行股份有限公司(以下简称“本行”)的董事、高级管理人员激励约束机制,构建科学合理的薪酬管理体系,充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性,依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《商业银行稳健薪酬监管指引》等有关法律法规、规范性文件规定,结合本行实际情况,特制定本办法。

**第二条** 制订和实施本办法的原则是:薪酬管理依法合规;为发展规划纲要的实施提供人力保证;具有一定的市场竞争力;体现市场和绩效导向;建立有效的激励约束机制;与行内各层级薪酬水平基本适宜。

**第三条** 本办法适用于本行全体董事及总行级高管人员。

**第四条** 董事包括执行董事、非执行董事(含独立董事)和职工董事。

**第五条** 总行级高管人员包括由董事长提名并经董事会聘任的行长、董事会秘书、首席审计官,由行长提名并经董事会聘任的副行长、财务负责人、首席财务官、首席风险官、首席合规官、首席信息官、首席运营官等高级管理人员。具体分为“市管

高管”和“非市管高管”。其中“市管高管”指根据《关于深化市属国有企业负责人薪酬制度改革的意见》(以下简称“《意见》”)由组织推荐或任命管理被纳入北京市国资委薪酬管理范围内的总行级高管人员;“非市管高管”指未纳入北京市国资委薪酬管理范围的总行级高管人员。

## 第二章 薪酬管理机构

**第六条** 本行董事会提名与薪酬考核委员会(以下简称“提名与薪酬考核委员会”)负责研究、拟定和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案,明确薪酬确定依据和具体构成,就董事、高级管理人员的薪酬、法律法规和本行章程规定的其他事项向董事会提出建议。

**第七条** 董事的薪酬政策与方案经董事会审议通过后提请股东会决定,并予以披露。在董事会或者提名与薪酬考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时,该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准,向股东会说明,并予以充分披露。

**第八条** 本行经营出现亏损的,应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

本行较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大,董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的,应当披露原因。

### 第三章 薪酬结构

**第九条** 本行董事长薪酬根据北京市国资委有关规定执行，其他执行董事按照所任高级管理人员职务领取薪酬。

非执行董事中，独立董事按照《华夏银行股份有限公司董事津贴制度》领取董事津贴，董事津贴由劳务报酬、委员会职务津贴两部分组成，按照董事实际任职时间计算，董事津贴不适用绩效薪酬和中长期激励收入相关规定；其他非执行董事不在本行领取董事薪酬。

职工董事薪酬按照本行和北京市国资委相关薪酬政策执行。

**第十条** 总行级高管人员薪酬包括基本年薪、绩效年薪及中长期激励收入，其中基本年薪为固定薪酬部分，绩效年薪和中长期激励收入与考核结果挂钩，体现绩效导向。

**第十一条** 市管高管薪酬水平及结构依据北京市国资委相关政策执行；非市管高管目标基本年薪原则上不超过目标总薪酬的30%，目标总薪酬水平及结构由提名与薪酬考核委员会提出建议，并提交董事会审议确定。

**第十二条** 新任非市管高管的薪酬自任职资格核准之日起执行本薪酬办法，并按照实际在岗天数计算目标薪酬。

首席审计官、首席合规官年度薪酬收入总额原则上不低于同等条件（同类别、同职级、同薪档、同考核结果）高级管理人员的平均水平。

## 第四章 薪酬发放和调整

**第十三条** 本行按照《华夏银行股份有限公司董事津贴制度》核定并发放独立董事津贴。

**第十四条** 市管高管薪酬发放和调整遵照北京市国资委相关规定执行。

**第十五条** 非市管高管基本年薪按照 12 个月发放，当年年度考核结果尚未出台时，可按一定比例按月预发绩效年薪。

**第十六条** 提名与薪酬考核委员会负责组织对高级管理人员进行考核。高级管理人员绩效年薪根据本行整体业绩表现、高级管理人员个人考核结果等因素确定，且应符合上级管理部门有关要求。

**第十七条** 提名与薪酬考核委员会可综合考虑影响公司整体业绩指标计划达成率和公司整体发展的各种客观因素（除业绩指标外重点工作完成情况、客户满意度、员工满意度和品牌等非财务指标），对非市管高管绩效年薪年度总额度进行调节，并向董事会说明理由。调节后的绩效年薪总额度应符合上级管理部门有关要求。

**第十八条** 非市管高管绩效年薪实行延期支付，考核当年发放 55%，另 45%作为风险抵押金，在未来三年按照每年 1/3 分期支付。

**第十九条** 非市管高管绩效年薪总额度及分配方案由提名

与薪酬考核委员会审议后，提交董事会审批。非市管高管风险抵押金提取及返还方案由董事会授权提名与薪酬考核委员会审批，党委组织部（人力资源部）按照会议决议进行发放。

**第二十条** 如在考核期内总行级高管人员职责内的风险损失超常暴露，或利用职务之便违法违纪导致重大决策失误、较大及以上生产安全责任事故、重大质量责任事故、严重违纪和法律纠纷事件，造成重大不良影响或者国有资产损失的，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，除按照有关法律、法规处理外，提名与薪酬考核委员会有权提出减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励收入，并对相应期限内已发放绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回的建议，并由董事会进行审议。

如风险暴露或违法违纪查处时点总行级高管人员已离任，仍适用上述规定。

本行及总行级高管人员个人或其家庭不得对风险抵押金购买薪酬保险、责任险等避险措施降低薪酬与风险的关联性。

**第二十一条** 离任非市管高管当年基本年薪、绩效年薪按照实际在岗天数折算，并按本办法要求提取风险抵押金。

**第二十二条** 本行每年度对董事会成员履职情况进行评价，董事年度履职评价结果为“不称职”的，董事会应向其问责，可由其主动辞去职务，或由本行按照有关程序罢免并报告监管部门，同时相应扣减其作为董事的部分或全部薪酬或津贴。本办法第二

十条有关止付、追索扣回绩效年薪和中长期激励收入的规定同时适用于相关董事。

**第二十三条** 本行因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效年薪和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第二十四条** 非市管高管薪酬调整由提名与薪酬考核委员会根据需要参考同行业高管人员市场薪酬水平、本行经营业绩等因素，向董事会提出目标薪酬水平调整的建议。

## 第五章 附则

**第二十五条** 本办法规定的现金薪酬均为税前收入，相关义务人须按照有关法律法规，及时缴纳个人所得税、法定社会保险以及其他相关费用。

**第二十六条** 本办法未作规定的，适用有关法律、行政法规及规范性文件的规定和本行章程的规定。本办法与法律、行政法规及规范性文件和本行章程相抵触时，以法律、行政法规及规范性文件和本行章程为准。

**第二十七条** 本办法由提名与薪酬考核委员会负责解释。

**第二十八条** 本办法自2026年6月25日2025年年度股东会审议通过之日起施行。2022年4月28日第八届董事会第二十二次会议审议通过的《华夏银行总行级高管人员薪酬管理办法》同时废止。